

Zur Bedeutung von interkultureller Bildung für Schulen – ein Interview mit Dr. Christoph Merkelbach



© Dr. Christoph Merkelbach

Dr. Christoph Merkelbach ist Leiter des Zentrums für Interkulturelle Kompetenz und hat die Geschäftsleitung des Sprachenzentrums an der TU Darmstadt inne. Er war Hauptreferent der Veranstaltungsreihe „Flüchtlingskinder und -jugendliche gehen zur Schule“ des Pädagogischen Landesinstituts im April und Mai 2016.

Warum ist interkulturelle Kommunikation an Bildungsinstitutionen so wichtig?

Die Situation aller Lehrenden in Deutschland ist schon sehr lange multikulturell geprägt. Seit fast 50 Jahren treffen Kinder und/oder junge Erwachsene aus verschiedenen Kulturkreisen im Unterricht an Schulen und anderen Bildungsinstitutionen aufeinander. Die Lehrenden werden in dieser Situation immer wieder vor Herausforderungen gestellt, die neu für sie sind. Die Beschäftigung mit interkultureller Kommunikation fördert in diesem Zusammenhang die (Selbst-)Reflexion Lehrender und regt dazu an, das kulturelle und interkulturelle Wissen sowie interkulturelle Kommunikationsfähigkeit zu schulen und an ihre Lernenden weiterzugeben. Ziel ist es u. a., sich der eigenen kulturellen Orientierung bewusst zu werden und die eigene kulturelle Prägung bezüglich Kommunikations- und Handlungsweisen in Beziehung zu Fremdem zu setzen. So können kritische Situationen und mögliche Irritationen im Umgang mit Kindern, deren Eltern und jungen Lernenden aus verschiedenen Kulturen, die natürlich auch ein anderes Verständnis von Lernkulturen mitbringen, erkannt und möglicherweise im Vorfeld vermieden werden. Ziel von interkultureller Kommunikation ist es, mit Fremdheit angemessen umzugehen und Fremdheit als normal zu erachten, daher sollten nicht vorab alle Irritationen vermieden werden.

Was macht die eigene und eine fremde Kultur aus?

Wenn wir von Kultur sprechen, denken wir zunächst oft an Literatur, Kunst, Theater, also alles, was sehr augenfällig ein Produkt einer spezifischen Gesellschaft ist. Für Deutschland könnte man hier an Bach, Beethoven, BMW, Benz oder auch an Barlach und Biermann denken. Seltener denken wir daran, dass es sich bei Kultur auch um Aspekte handelt, wie die Art zu kochen, die Art den Unterricht durchzuführen oder gar die Art, wie wir zwischenmenschliche Kontakte gestalten oder die Art, Probleme zu lösen.

Erst seit Mitte des 20. Jahrhunderts vertritt die Wissenschaft die Meinung der prinzipiellen Gleichwertigkeit von Kulturen. Kultur ist erlernt, geteilt, generationsübergreifend, symbolisch, strukturiert und anpassungsfähig. Erlernt bedeutet, dass Kultur nicht im biologischen Sinne vererbt, sondern mittels Lernprozessen angeeignet wurde. Geteilt wird sie von Mitgliedern einer Gruppe, Organisation oder Gesellschaft und ist generationsübergreifend, d. h. sie verdichtet und perpetuiert sich und wird von einer Generation zur nächsten weitergegeben. Kultur ist symbolisch, d. h. basiert auf der menschlichen Fähigkeit, Symbole einzusetzen. Sie ist strukturiert und jeweils mit anderen Bereichen verknüpft. Veränderungen in einem Bereich verändern auch andere Bereiche.

Kultur kann man bildlich mit einem Eisberg vergleichen. Nur ein kleiner Anteil der Elemente einer Kultur ist ähnlich einem Eisberg sichtbar, d. h. Sprache, Kunstwerke, Kleidung, Speisen und Umgangsformen sind relativ problemlos zu beobachten. Aber unter der Wasseroberfläche verbirgt sich der Großteil des Eisberges und entzieht sich in Form und Ausdehnung unserer Sicht: Das betrifft Einstellungen zur Arbeit, zu Autoritäten oder gar zum Tod, aber beispielsweise auch Konzepte zur Zeit – wie wird die Gegenwart, die Vergangenheit oder die Zukunft bewertet – oder

das Verständnis von Religion, Freundschaft und Problemlösungsmechanismen.

Interkulturelle Schwierigkeiten entstehen im übertragenen Sinne, wenn zwei Eisberge unterhalb des Meeresspiegels aufeinanderprallen. Zwar wird man auf der Oberfläche aufgrund einiger ungefährlicher Wasserstrudel sehen, dass es Probleme gibt, man wird jedoch immer versucht sein, dieses Problem der sichtbaren Spitze des Eisbergs zuzuordnen, denn wir haben zunächst keine anderen Informationen. Die Lösung findet man hier in der Regel nicht, denn die eigentliche Problematik bleibt der direkten Beobachtung ja verschlossen, sie liegt gleichsam unter dem oft doch ruhigen Wasserspiegel.

Wie lassen sich unbewusste Dimensionen von Kultur für Lehrende greifbar machen?

Wenn menschliche Handlungen in kulturellen Überschneidungssituationen fehlschlagen, wird das Verhalten des Gegenübers aufgrund des eigenen Werte- und Orientierungssystems interpretiert bzw. missinterpretiert.

Das Konzept kultureller Dimensionen basiert auf der grundlegenden Idee, dass es universelle Themen gibt, mit denen sich alle Kulturen auseinandersetzen und für die sie Antworten entwickeln müssen. Diese Annahme von grundlegenden Themen impliziert zunächst, dass alle Kulturen miteinander vergleichbar sein müssen, sobald deren Antworten und Positionen zu den jeweiligen Wertfragen bekannt sind. Verschiedene Wissenschaftler, wie z. B. Edward T. Hall, Alfons Trompenaars und Geert Hofstede, haben diese Themen, d. h. Kulturdimensionen erarbeitet und empirisch überprüft. Hofstede entwickelte in den 1980er Jahren die wohl verbreitetste Klassifikation von Kulturdimensionen. Zunächst identifizierte er vier Kulturdimensionen, die sich auf das Verhalten und die Interaktion von Individuen beziehen, später wurden zwei weitere Kulturdimensionen hinzugefügt:

1. Machtdistanz
2. Einzel- und Gruppenorientierung

3. Maskulinität und Femininität
4. Ungewissheitsvermeidung
5. Lang- oder kurzfristige Ausrichtung
6. Nachgiebigkeit und Beherrschung

Die Dimension der Machtdistanz drückt aus, inwieweit es in einer Gesellschaft als normal erachtet wird, dass Macht ungleich verteilt ist. Bei der Einzel- bzw. Gruppenorientierung geht es darum, inwieweit der oder die Einzelne Verpflichtungen seiner Gruppe, Familie o. ä. gegenüber gerecht werden muss oder ob sie oder er weitgehend unabhängig von ihrer oder seiner Gruppenzugehörigkeit bzw. autark und selbstverantwortlich entscheiden kann. Bei der Zuordnung zur Maskulinität und Femininität einer Gesellschaft stellt sich die Frage, welche Werte im Vordergrund stehen: Bei eher femininen Kulturen stehen Lebensqualität, zwischenmenschliche Beziehungen und Bescheidenheit im Vordergrund und bei eher maskulinen Kulturen stehen Werte wie Wettkampf, Selbstverwirklichung oder materieller Erfolg stark im Vordergrund. Bei der Ungewissheitsvermeidung geht es darum, wie eine Gesellschaft auf unvorhergesehene Situationen und Risiken reagiert: Werden strukturelle Unsicherheiten und die Abwesenheit von Regeln akzeptiert oder eher abgelehnt? Werden beim Umgang mit Herausforderungen eher unkonventionelle Möglichkeiten mitbedacht, oder schaut man eher nicht über den Tellerrand hinaus? Die lang- oder kurzfristige Ausrichtung beurteilt das Tun und Handeln der Individuen einer Gesellschaft hinsichtlich der Auswirkungen auf die Gegenwart bzw. auf die Zukunft. Die Dimension der Nachgiebigkeit versus Beherrschung beschreibt, inwieweit es innerhalb einer Kultur akzeptiert ist, dass man das Leben genießt und welche Rolle dabei soziale Normen und Regeln spielen.

Treten in kulturellen Überschneidungssituationen Herausforderungen auf, kann man die unterschiedlichen Dimensionen als Reflexionsbasis recht gut anwenden. Beispielsweise wäre zu überlegen, ob Missverständnisse aus einem

unterschiedlichen Verständnis der Machtdistanz oder aus einem anderen Verständnis von Unge- wissheitsvermeidung resultieren. Allerdings muss man sich auch bewusst sein, dass der Mensch zwar als Vertreter seines Kulturkreises, aber auch als Individuum wahrgenommen werden muss: Sie kennen bestimmt genügend Deutsche, die es mit der Pünktlichkeit sehr genau nehmen, aber auch genügend andere, die Pünktlichkeit eher flexibel handhaben.

Wie ergeht es Menschen, die freiwillig oder unfreiwillig in einer anderen Kultur leben?

Zunächst freuen sie sich, wenn es in eine andere Kultur geht. Man ist gespannt auf neue Erfahrungen und hat oft auch viele Hoffnungen mit dem neuen Lebensabschnitt in einem anderen Land. Nach einer gewissen Zeit stellt man jedoch fest, dass das eigene Handlungsrepertoire und das der Menschen aus dem Gastland unterschiedlich ist. Vieles ist nicht so, wie es erscheint. Durch den unvorbereiteten Wechsel von kulturellen Handlungsrepertoires entstehen Unsicherheiten und Fremdgefühl, ohne dafür die genauen Gründe zu kennen. Man empfindet viele Situationen als befremdlich oder sehr unangenehm. Das kann von psychischen Abwehrreaktionen bis hin zu körperlichen Reaktionen führen, z. B. ständiges erkältet sein oder auch Hauterkrankungen. Gerade bei Kindern tritt der Kulturschock auf, aber die können das gut verstecken. Quirlige Kinder werden oft sehr ruhig und ziehen sich zurück. Auch werden sie oft krank, sie leiden aber eher unerkannt. Wir Erwachsenen sollten da ein Auge drauf haben, denn landläufig gehen wir fälschlicherweise davon aus, dass Kinder einen Wechsel besser vertragen als Erwachsene.

Wenn mehr Zeit ins Land geht, erkennt der Mensch das Problem und wird sich damit aktiv arrangieren und kommt in der Folge besser in der Gastkultur zurecht. Stellen Sie sich einfach vor, Sie wollen mit jemandem Schach spielen, bekommen

aber die Regeln für Backgammon. Zunächst spielen Sie ja drauflos und erkennen erst mitten im Spiel, dass die Mitspieler ja nach anderen Regeln spielen. Erst dann setzt ein Aushandlungsprozess ein, der ja seinerseits einer gewissen Reflexion und gedanklichen Metaebene bedarf. Je weniger man gewohnt ist, auf einer Metaebene zu reflektieren, umso schmerzhafter kann der Prozess sein.

Was beinhaltet interkulturelle Handlungskompetenz für Lehrende?

Alexander Thomas beschreibt interkulturelle Handlungskompetenz als die Fähigkeit, kulturelle Bedingungen und Einflussfaktoren in der Wahrnehmung, im Urteilen, im Denken, in den Emotionen und im Handeln bei sich selbst und bei fremden Personen zu erkennen, wertzuschätzen, zu respektieren und diese im Sinne einer wechselseitigen Anpassung produktiv zu nutzen sowie Toleranz gegenüber kulturell bedingten Unvereinbarkeiten zu üben. Um interkulturelle Handlungskompetenz zu entwickeln, bedarf es einer Auseinandersetzung mit kulturellen Überschneidungssituationen. Die Entwicklung interkultureller Kompetenz setzt die Bereitschaft voraus, sich mit fremden und unbekanntem kulturellen Orientierungssystemen auf Basis einer Grundhaltung kultureller Wertschätzung auseinanderzusetzen. Toleranz bzw. Respekt gegenüber Fremdheit und Andersartigkeit sind zur Entwicklung interkultureller Handlungskompetenz nicht ausreichend. Es muss vielmehr das Bewusstsein erlangt werden, kulturelle Unterschiede als kreatives Entwicklungspotenzial zu betrachten, welches die Lebensqualität verändert und im Rahmen des Unterrichts produktiv und damit authentisch genutzt werden kann. Entscheidend ist es, die kulturell bestimmte Wahrnehmung der Wirklichkeit, des Denkens, des Urteilens, des Empfindens und des Handelns bei sich selbst und bei anderen Menschen zu erkennen und wertzuschätzen. Oft macht man dabei die Erfahrung, dass das Erfassen und das Bewusstwerden der eigenkulturellen

Orientierungssysteme schwieriger sind, als das Erfassen fremdkultureller Systeme.

Voraussetzungen für den Erwerb interkultureller Kompetenz sind u. a. die Fähigkeit eines Individuums, sich in ein anderes Individuum hineinzusetzen und damit ein Verständnis für dessen Gefühle und Handlungen zu entwickeln; also als eine Art Bereitschaft, im Rahmen einer interkulturellen Situation verschiedene Rollen anzunehmen, z. B. als Redner oder Zuhörer, als aktiver Teilnehmer oder als Beobachter. Zuletzt zählen dazu sowohl die Bereitschaft als auch die Fähigkeit eines Individuums, mehrdeutige, missverständliche oder gar widersprüchliche Situationen zunächst einmal auszuhalten.

Wie kann man Missverständnisse erkennen und verstehen oder Konflikte lösen?

Das ist eine wichtige Frage. Die folgende Checkliste kann vielleicht helfen, interkulturelle Reibungen frühzeitig zu erkennen und zu verhindern, dass sie sich zu Konflikten ausdehnen:


- Tauchen dieselben Probleme wiederholt auf, unabhängig beteiligter Personen?
- Dienen Vorurteile über andere Nationalitäten zur Rechtfertigung von Problemen?
- Wird das Verhalten einer Person aus einem anderen Kulturkreis als seltsam, verdächtig, unerklärbar oder sogar als unmoralisch betrachtet?
- Teilen alle Beteiligten ihr Verständnis von Lernen und der Rolle von Lehrenden und Lernenden?
- Sind sich alle über die Ziele des Lernens einig, können sich aber nicht auf das Wie einigen?

Wenn man dann feststellt, dass es Probleme gibt, sollte man immer erst versuchen, diese gemeinsam zu lösen. Dabei können folgende Ratschläge für ein klärendes Gespräch hilfreich sein:

- Sprechen Sie langsam und deutlich, um die Verarbeitung von Informationen zu erleichtern.

- Nutzen Sie einfache Wörter und Sätze. Vermeiden Sie Dialekt und Redewendungen, orientieren Sie sich möglichst an der Hoch- und Umgangssprache.
- Wiederholen Sie regelmäßig das Gesagte und fassen wichtige Punkte zusammen, um das Verständnis zu sichern – ohne zu paraphrasieren, denn das stellt die Zuhörer wieder vor neue, schwer zu bewältigende sprachliche Herausforderungen.
- Machen Sie regelmäßige Pausen und lassen Sie Stille zu, damit neue Informationen verarbeitet werden können.
- Unterteilen Sie Themen in kleine Einheiten, damit Lernende sprachlich und inhaltlich langsam lernen können. Dadurch ermöglichen Sie Erfolgserlebnisse.
- Visualisieren Sie wichtige Punkte, denn das hilft beim Verstehen.
- Wiederholen Sie die Aussagen der anderen Teilnehmenden, damit das Verständnis bei allen gesichert ist.
- Beobachten Sie durchgehend alle Teilnehmenden und versuchen zu erkennen, ob alles verstanden ist bzw. alle einverstanden sind.
- Ermutigen Sie ruhigere Teilnehmende immer freundlich, aktiv am Gespräch teilzunehmen.
- Machen Sie regelmäßig Pausen und ermöglichen Sie Gespräche in einer entspannten Atmosphäre.

Vielen Dank für das Gespräch!

Eine ausführlichere Version des Interviews finden Sie online. 

Dr. Christoph Merkelbach, Leiter des Zentrums für Interkulturelle Kompetenz und Geschäftsleitung Sprachenzentrum an der TU Darmstadt

Kontakt: cmerkelbach@spz.tu-darmstadt.de